

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
DOLOK SINUMBAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Husnil Khotimah Hasibuan
NIM 51.14.3.083



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
DOLOK SINUMBAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Husnil Khotimah Hasibuan
NIM 51.14.3.083



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husnil Khotimah Hasibuan
Nim : 51.14.3.083
Tempat/tgl. Lahir : Tanjung Botung, 30 Agustus 1996
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jln. Perhubungan Desa Laudendang
Deli Serdang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumberdaya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 22 Oktober 2018

Husnil Khotimah Hasibuan

Nim: 51.14.3.083

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

DOLOK SINUMBAH

Oleh:

Husnil Khotimah Hasibuan

Nim: 51.14.3.083

Disetujui Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam
Medan, 5 Oktober 2018

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Sri Sudiarti, MA
NIP:195911121990032002
197403092011012003

Annio Indah Lestari, SE, M. Si
NIP:

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, MA
NIP: 197601262003122003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV DOLOK SINUMBAH**” a/n Husnil Khotimah Hasibuan, NIM 51143083 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 01 November 2018 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 01 November 2018
Panitia Sidang Munaqasah
Skripsi Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

Zuhrinal M. Nawawi, MA
197608182007101001

Aqwa Naser Daulay, M.SI
NIP. 1100000091

Anggota-anggota

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sri Sudiarti, MA
M. Si
NIP:195911121990032002

Annio Indah Lestari, SE,
NIP: 197403092011012003

Penguji I

Penguji II

Yusrizal, SE, M. Si
NIP. 197505222009011006

Aqwa Naser Daulay, M.SI
NIP. 1100000091

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, M.A
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Husnil Khotimah Hasibuan (2018), Nim: 51143083, Judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah**”. Dibawah bimbingan Ibuk **Dr. Sri Sudiarti, MA** sebagai pembimbing skripsi I dan Ibuk **Annio Indah Lestari, SE, M.SI** sebagai pembimbing skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu *reward* dan *punishment* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Semua pernyataan valid, reliabel dan normal. Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,424 dapat dilihat pada variabel *reward* (X_1) dan 0,649 pada variabel *punishment* (X_2). Setiap kenaikan *reward* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 42,4%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga setiap kenaikan *Punishment* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. *Reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai R square sebesar 0,953 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* dapat dijelaskan dengan kinerja karyawan sebesar 95,3% mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Kata Kunci: Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puja dan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, maghfirah, 'inayah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah**” yang disusun sebagai syarat akademi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (SI) Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Shalawat berangkaikan salam tidak lupa pula penulis rangkakan atas kehadiran baginda Rasulullah Saw, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yang disirami oleh iman dan islam.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua penulis Alm. Emsir Hasibuan dan Derlina Lubis yang selalu mendo'akan dan senantiasa memberikan semangat dan kasih sayangnya yang tulus selama ini tanpa pamrih sehingga Ananda mampu memperoleh gelar ini.
2. Bapak Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku dosen pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. IbuAnnio Indah Lestari, SE, M. Si selaku dosen pembimbing II atas segala arahan , bimbingan, acuan dan motivasi serta selalu memberikan semangat kepada penulis untuk segala menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. IbuDr. Marliyah, Mag dan Ibu Dr. Yenni Samri Juliati Nst selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan bimbingan penulis dalam banyak hal.
8. Kakak Ermida Yanti Hasibuan dan adik-adik penulis Fitri Roma Ito Hasibuan, Muhammad Arif Hasibuan yang telah memberikan do'a kepada penulis dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatCheerybell yang terhebat dimasa-masa penulisan skripsi, yang menjadi motivasi sekaligus teman dikala senang maupun susah yang selalu ada dan memberikan masukan berarti dalam penulisan skripsi ini mulai dari awal hingga akhir perkuliahan. Asmi Hajjiah, Tia Lestari, Khairunnisa Akmaliyah, Imelia Suprida, Yolla lily Rahma, Meutia Amalia Parinduri.
10. Seluruh teman-teman Ekonomi Manajemen Syariah angkatan 2014 yang banyak memberikan kenangan selama masa studi, dan memberikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman kos VVIP Ulfa Sari Sipahutar dan Putri Rockyah yang menjadi penyemangat dan selalu memberikan masukan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.
12. Teman-teman didalam dan diluar kampus, yang menjadi acuan dan motivasi penulis untuk lebih semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, Oktober 2018

Penulis

Husnil Khotimah Hasibuan

51143083

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kajian teoritis	9
1. Reward	9
a. Pengertian dan Macam-macam Reward	9
b. Tujuan dan Fungsi Reward	12
c. Bentuk Reward	13
d. Indikator Reward	16
e. Reward dalam Islam.....	16
2. Punishment	20
a. Pengertian dan Tujuan Punishment	20
b. Bentuk-bentuk Punishment	21

c. Fungsi dan Indikator Punishment	23
d. Punishment dalam Islam	24
3. Kinerja Karyawan	27
a. Pengertian Kinerja	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
c. Manfaat Penilaian Kinerja	29
d. Karakteristik dan Penilaian Kinerja	30
e. Indikator Kinerja	31
f. Kinerja dalam Islam	31
B. Kajian Terdulu	32
C. Kerangka Teoritis	35
D. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
D. Jenis dan Sumber Data	40
1. Primer	40
2. Sekunder	40
E. Definisi Operasional	41
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data	45
1. Uji Statistik Deskriptif	45
2. Uji Instrumen	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	46
1. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas Data	47

b. Uji Multikolinearitas Data	47
c. Uji Heteroskedastisitas	47
d. Uji Hipotesis	48
3. Teknik Analisis Data	48
Analisis regresi Linear Berganda	48
4. Uji Hipotesis	48
a. Uji Signifikan Parsial (<i>uji - t</i>)	48
b. Uji Signifikan Simultan (<i>uji-f</i>)	49
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

A. Hasil Penelitian	51
1. Sejarah Singkat PTPN IV DOSIN	51
2. Visi Misi PTPN IV DOSIN	52
3. Struktur Organisasi	53
a. Deskripsi Data Penelitian	54
1) Identifikasi Responden	54
a) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b) Responden Berdasarkan Usia	54
c) Responden Menurut Pendidikan Terakhir	55
d) Responden Menurut Lama Bekerja	56
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
c. Uji Persyaratan Analisis	61
1) Uji Validitas Data Penelitian	61
2) Uji Reliabilitas Data Penelitian	63
d. Uji Asumsi Klasik	64
1) Uji Normalitas	64
2) Multikolinearitas	67
3) Uji Heteroskedastisitas	68
e. Uji Hipotesis	70
1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)	71
3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	73
f. Analisis Regresi Linear Berganda	75
B. Pembahasan	76
1. Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja	76
2. Pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja	77
3. Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
Daftar Pustaka	82
Lampiran-lampiran	
Riwayat Hidup	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Produksi	5
Tabel 2.1 Jenis dan Bentuk Punishment	22
Tabel 2.2 Kajian Terdahulu	33
Tabel 3.2 Indikator Variabel	41
Tabel 3.3 Keterangan Kuisisioner	44
Tabel 4.1 Kecamatan disekitar DOSIN	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Usia	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pendidikan Terkhhir	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Lama Bekerja	56
Tabel 4.6 Jawaban Responden <i>Reward</i>	57
Tabel 4.7 Jawaban Responden <i>Punishment</i>	58
Tabel 4.8 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas <i>Reward</i>	62
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas <i>Punishment</i>	62
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja	63
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas	63
Tabel 4.13 One Sample Kolmogrof	66
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.17 Uji t	70
Tabel 4.18 Uji f	73
Tabel 4.19 Uji Regresi Linear Berganda	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2 Histogram	64
Gambar 4.3 Normal p-plot	65
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya-sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti, sumber daya alam dan sumber daya modal. Dapat dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur-unsur berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak unsur lainnya. Berdasarkan unsur-unsur inilah tercermin pola tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman, unsur-unsur yang berbeda dalam setiap kehidupan manusia tersebut secara umum akan senantiasa berkembang dan berubah-ubah. Menyikapi hal inilah departemen sumber daya manusia harus selalu bertindak secara dinamis dan fleksibel berdasarkan data-data dan fakta, guna mengambil keputusan dan tindakan yang tepat.

Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya adalah melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *Reward* dan *Punishment* merupakan

suatu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan dan semakin membaiknya kinerja karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.¹

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.² Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

¹Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 185

²Galih dwi Koencoro, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*, (Universitas Brawijaya, 2013), h. 74-75

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki. Karena kualitas sumberdaya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau biasa disebut dengan hukuman kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain dengan memberikan hukuman yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. Pelaksanaan hukuman yang telah dianjurkan kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan sepanjang tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut dihadapan teman kerjanya. Tujuan utama dalam pendekatan ini adalah untuk menyadarkan karyawan dari kesalahan-kesalahan yang ia lakukan.

Unit Usaha Dolok Sinumbah adalah salah satu Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara IV yang didirikan pada zaman penjajahan Belanda tahun 1928 yang bernama “NV. Handle Veronigging Amsterdam (NV.HVA)” yang bergerak dibidang usaha Budi Daya Tanaman Kelapa sawit. Pabrik kelapa sawit (PKS) Unit Usaha Dolok Sinumbah beroperasi sejak tahun 1928 dan pada tahun 1998/1999 dilaksanakan rehabilitasi pabrik dengan tujuan agar dapat beroperasi sesuai standart. Kapasitas olah PKS Unit Dolok Sinumbah saat ini 30 ton/jam dengan bahan baku pabrik yaitu TBS yang dijadikan Minyak sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel).

Pada pra penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara secara langsung dengan sekretaris di bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok

Sinumbah beliau mengatakan bahwa pada perusahaan tersebut telah memberlakukan sistem *Reward* dan *Punishment*. Di dalam kegiatan operasionalnya perusahaan tersebut memiliki kebijakan bentuk-bentuk *reward* atau penghargaan yang telah ditetapkan sesuai dengan standart perusahaan. Namun, penerapan dan pelaksanaan *Reward* belum berjalan dengan efektif dan efisien. Begitu juga dengan *Punishment* perusahaan sudah menetapkan sesuai dengan standart tetapi masih ada karyawan yang tetap melanggar peraturan atau tidak jera dengan hukuman yang sudah ada.

Reward yang telah diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi pemanen terbaik yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di perusahaan.

Punishment yang telah diterapkan di perusahaan tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, serta potongan gaji. Dan ada juga karyawan yang melakukan pencurian atau penggelapan barang begitupun karyawan masih tidak jera dengan hukuman yang telah di berlakukan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Dolok Sinumbah, karena telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya tetapi belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Sekertaris di bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah juga mengatakan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah masih kurang baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan masih ada yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan, masih ada karyawan yang suka duduk-duduk dan cerita-cerita di luar ruangan, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat ijin/mangkir.

Tabel 1.1

Tabel Kinerja Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Dolok Sinumbah

URAIAN	2015			2016			2017			Juli 2018		
	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih	RKAP	REAL	% Selisih
Prod TBS (ton)	91.579	82.498	(9,92)	84.790	64.107	(24,39)	69.552	67.070	(3,53)	36.657	41.544	13,33
Produksidiolah	91.579	82.498	(9,86)	84.790	64.107	(24,39)	69.552	67.070	(3,53)	51.743	47.629	(7,95)
Luas TM	3.539	3.539	-	2.898	2.898	-	2.898	2.898	2898	2.673	2.673	-
Ton/Ha	25,88	23,31	(9,72)	29,26	22,12	(24,39)	24,20	23,14	(1,76)	13,71	15,54	13,33
MinyakSawit	22.803	19.921	(9,92)	20.986	15.293	(27,13)	16.971	14.818	(17,49)	1.675	1.470	(12,24)
IntiSawit (ton)	4.579	3.473	(13,17)	3.941	2.536	(35,65)	3.130	2.369	(27,49)	337	253	(24,93)
R. Minyak (%)	24,90	24,15	(0,06)	24,75	23,86	(3,62)	24,40	22,09	(10,37)	24,10	23,22	(0,88)
R. Inti (%)	5,00	4,21	(5,08)	4,65	3,96	(14,89)	4,50	3,53	(21,55)	4,85	4,00	(0,85)

Sumber : Selayang Pandang PTPN IV Dolok Sinumbah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat data kinerja produktifitas kelapa sawit dari tahun 2015 – 2018, bahwa realisasi kinerja produksi kelapa sawit belum sesuai dengan RKAP sehingga sasaran produktifitas tidak tercapai secara maksimal.

Reward dan *punishment* akan sangat ideal dan strategis bila digunakan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, sistem *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas.

Seperti pengertian yang telah dijelaskan diatas bahwa *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan prilakunya yang menyimpang. Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh dengan memilih judul **Pengaruh Pemberian *Reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah).**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan indentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dalam kegiatan operasionalnya sudah menerapkan sistem *Reward* tetapi belum berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan atau belum berjalan secara efektif dan efisien.
2. PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah juga sudah menerapkan sistem *Punishment* dalam kegiatan operasional tetapi masih tetap ada karyawan yang melanggar atau tidak jera dengan peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dalam menjalankan tugas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis hanya membatasi penelitiannya pada pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dengan populasi yang berjumlah 493 orang.

D. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?
3. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sistematisa *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Mampu memberikan masukan baik bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat luas mengenai *reward* dan *punishment* yang sesuai.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis terkait dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Reward*

1. Pengertian dan Macam-Macam *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah.³ *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.⁴

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.⁵

Menurut Galih Koencoro *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.⁶

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri,

³John Echols, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia utama, 2002), h. 184

⁴Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006), h. 5

⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Stie Ykpn, 2004), h. 152

⁶Galih dwi Koencoro, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*, (Universitas Brawijaya, 2013), h. 81

imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

b. Macam-macam *Reward*

Reward dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1) *Reward intrinsik*

Penghargaan (*Reward*) intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggungjawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

a) Penyelesaian pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward*.

Peluang yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau pada waktunya dapat mempunyai pengaruh motivasi kuat. Terlebih lagi apabila keberhasilan pekerja tersebut mendapatkan penghargaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja.

b) Prestasi

Pencapaian prestasi merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang.

c) Otonomi

Banyak orang yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan di kontrol manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi. Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

d) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan.

2) *Reward ekstrinsik*

Penghargaan (*Reward*)ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial.

a) Penghargaan Finansial

(1) Upah dan gaji

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja dan peningkatan kompensasi.

(2) Jaminan sosial

Fringe benefits atau jaminan sosial terutama finansial, tetapi beberapa di antaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

b) Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer berperan dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status.

c) Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas. Kinerja apabila dapat diukur secara akurat, sering memberi bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.⁷

2. Tujuan dan Fungsi *Reward*

a. Tujuan *Reward*

Reward intrinsik maupun *reward ekstinsik*, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi karyawan yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

Karena *Reward* menjadi salah satu motivasi bekerja dalam melakukan pekerjaan, bahwa motivasi dasar manusia ada tiga yaitu: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan berprestasi.

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), cet ke 7 h.367-

Karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengaktualisasikan kemampuan untuk mencapai prestasi yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa seseorang dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *Reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafialiasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, ingin dihormati dan merasa dirinya penting.

Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.

b. Fungsi *Reward*

Menurut Handoko ada beberapa fungsi *reward* diantaranya, sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.⁸

3. Bentuk *Reward*

Di dalam penelitian ini akan dibahas bentuk-bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. *Reward* bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab. Menurut Mahmudi komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambah kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap

⁸T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE2003), h. 55

kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus ataupun pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- 1) Kenaikan gaji pokok
- 2) Tambahan honorarium
- 3) Insentif jangka pendek
- 4) Insentif jangka panjang

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.⁹

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya:

- 1) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- 2) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- 3) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan

⁹Dita Amanah, *Pengantar Manajemen*, (Medan: Penerbit Unimed, cet pertama 2011), h. 193

karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- 1) Penugasan untuk studi lanjut.
- 2) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, dan sebagainya.
- 3) Penugasan untuk magang atau studi banding.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- 1) Promosi jabatan
- 2) Pemberian kepercayaan
- 3) Peningkatan tanggung jawab
- 4) Pemberian otonomi yang lebih luas
- 5) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- 6) Pengakuan
- 7) Pujian¹⁰

4. Indikator *Reward*

Menurut Mc Kennaskema sistem reward atau penghargaan mengacu kepada:

- a. Nilai waktu yang diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja.
Upah mingguan, atau gaji bulanan. Secara tradisional, pekerja pabrik menerima upah mingguan, pekerja kantor menerima upah bulanan, dan sebaliknya pekerja paruh waktu menerima upah berdasarkan jam kerja.
- b. Pengajian berdasarkan hasil yaitu skema penggajian berdasarkan hasilnya kerja.
- c. Penggajian berdasarkan Prestasi (*performance-related pay*, PRP).

¹⁰Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Upp Amp Ykpn, 2005), h.

d. Penggajian berdasarkan keterampilan/reward.

5. *Reward* dalam Islam

ثَوَابٌ يُرَدُّ مِنْ مِهَا ثَوَاتِهِ ۚ الدُّنْيَا ثَوَابُ يُرَدُّ وَمِنْ مُؤْجَلًا كَتَبَ اللَّهُ بِإِذْنٍ لَا تَمُوتَ أَنْ لِنَفْسٍ كَانَ وَمَا

Dari ayat diatas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata *tsawab* dalam kaitannya

¹²Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya* (Bandung, 2016), h. 68

pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

Dapat juga kita lihat dari Al-Quran Surat Al-Ahqof ayat 19 seperti berikut:

﴿يُظَاهَرُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.¹³

Penjelasan ayat di atas bahwa setiap pekerjaan diberikan *reward* sesuai dengan takarannya, jika pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka *reward* yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan harus memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerja sama yang menguntungkan.¹⁴

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah tersusun ketika menyusun sebuah program, dalam menyusun program harus sudah ada kontrol didalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang tidak diacuhkan atau yang dianggap enteng. Oleh karena itu pengawasan terbaik yaitu pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi.

Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian *reward* (imbalan) dan *punishment* (hukuman). Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan

¹³*Ibid*, h. 502

¹⁴Hasan Aedy, *Etika Bisnis Islam Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 50

dengan baik, maka karyawan tersebut diberi *reward*, bentuk *reward* itu tidak mesti materi namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan dihadapan karyawan lain, atau bahkan promosi (baik promosi belajar ataupun promosi naik pangkat atau jabatan). Allah juga memberikan *Reward* atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasehat pada atasannya, sebagaimana Nabi bersabda :”*Seorang hamba apabila melakukan denganbaik dalam ibadah pada tuhan nya maka akandiberkahi, dan yang menasihati tuannya akan diberipahala dua kali.*”

Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Rasulullah, dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh imam Abu Dawud yang bunyinya :

كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَصِفُ عَبْدَ اللَّهِ وَ عُبَيْدَ اللَّهِ وَ كَثِيرًا مِنْ بَنِي الْعَبَّاسِ ثُمَّ يَقُولُ مَنْ رَوَاهُ أَحْمَدُ سَبَقَ إِلَيَّ فَلَهُ كَذَا وَ كَذَا قَالَ فَيَسْتَبْفُونَ إِلَيْهِ فَيَقْعُونَ عَلَى ظَهْرِهِ وَ صَدْرِهِ فَيَقْبَلُهُمْ وَ يَلْزِمُهُمْ

Pada suatu ketika Nabi membariskan Abdullah, Ubaidillah, dan anak-anak paman beliau, Al-Abbas. Kemudian, beliau berkata : “ *Barang siapa yang terlebih dahulu sampai kepadaku, dia akan mendapatkan ini dan itu.*” Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepada beliau. Kemudian mereka merebahkandiri di atas punggung dan dada beliau. Kemudian, beliau menciumi dan memberipenghargaan.” (HR. Ahmad)¹⁵

Dengan memberikan suatu materi Rasulullah telah mengajarkan hal tersebut dengan mengatakan,

فَحُوا يَذْهَبُ الْغُلُّ وَتَهَادُوا تَحَابُوا وَتَذْهَبُ الشَّحْنَاءُ تَصَاوَسَلَّمَ صَلَّى عَلَيْهِ اللَّهُرَسُولُ قَالَ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “*saling memberi hadiahlah kalianniscaya kalian saling mencintai.*”¹⁶

Sabda Nabi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan saling memberi akan timbul rasa saling mencintai, demikian juga dengan hubungan antara karyawan dengan perusahaan harus ditumbuhkan rasa saling memiliki dan

¹⁵Khairima, “Reward-and.Punishment, <http://blogspot.co.id>. 2012/03/07

¹⁶Asyasyariah, Berilah-Hadiah, <https://googleweblight.com>. 2015/08/06

mencintai. Caranya dengan memberikan *reward* kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai dan dihormati dalam perusahaan. Selain itu perlu ditumbuhkan rasa saling memiliki antara satu sama lain, dimana karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga ia akan rela berkorban demi untuk kemajuan perusahaan. Dan perusahaan merasa memiliki karyawan sehingga mau memberi sesuatu agar karyawan tersebut lebih giat lagi bekerja untuk perkembangan perusahaan.¹⁷

Menurut Ivancevich, bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

- a. Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
- b. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
- c. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan.
- d. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.¹⁸

B. *Punishment*

1. Pengertian dan Tujuan *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diberikan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Menurut Mangkunegara “*punishment* merupakan ancaman hukuman

¹⁷Ilfi Nur Diana, *Hadist-hadist Ekonomi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h.168-169

¹⁸Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta : Erlangga, 2007), h. 182

yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

b. Tujuan *Punishment*

Selain *reward* (penghargaan) juga terdapat *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bentuk - Bentuk *Punishment*

Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. *Punishment Preventif*

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal - hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

b. *Punishment represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.¹⁹

Jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai karyawan perusahaan. Istilah terminasi sangat luas cakupannya

¹⁹M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006), h. 189

dan menyangkut pemberhentian yang bersifat tetap oleh perusahaan karena suatu alasan.²⁰

Tabel 2.1

Jenis-Jenis Punishment

Bentuk Punishment Jenis Punishment Jenis Kesalahan

Bentuk Punishment	Jenis Punishment	Jenis Kesalahan
Hukuman Ringan	Teguran Lisan dan Tulisan	Karyawan tidak mengikutiApel
		Karyawan sering terlambat
		Karyawan tidak memakaiseragam dan atribut kantor
Hukuman Sedang	Penundaaan Pemberian Gaji	Karyawan tidak hadir 1 kalitanpa keterangan
	Penurunan Gaji	Merusak Fasilitas kantor
Hukuman Berat	Pemutusan Hubungan Kerja	Karyawan tidak hadir 3 kali berturut-turut tanpaketerangan
		Pencemaran nama baikPerusahaan
		Melakukan pencurian milikPerusahaan
		Mencari keuntungan pribadi yang bisa merugikan perusahaan
	Penurunan Pangkat/Pembebasan dari Jabatan	Menyebarkanluaskan data rahasia kantor
		Menyalahgunakan Jabatan untuk mencari keuntungan pribadi

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

3. Fungsi dan Indikator *Punishment*

a. Fungsi *Punishment*

Punishment dalam sebuah organisasipun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada

²⁰Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.223

setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
- 2) Bersifat mendidik.
- 3) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

b. Indikator *Punishment*

Menurut Siagian 2006 terdapat beberapa indikator punishment yaitu:

- 1) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 2) Hukum diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- 3) Hukum segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.²¹

4. *Punishment* dalam Islam

Punishment (hukuman) dalam bahasa Arab diistilahkan dengan '*iqob*'. Al-Quran memakai kata '*iqob*' sebanyak 20 kali dalam 11 surat. Bila diperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata '*iqob*' mayoritas didahului oleh kata *syadiid* (yang paling, amat dan sangat), dan kesemuanya menunjukkan arti

²¹Siagian, *Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.145

keburukan dan adzab yang menyedihkan, seperti firman Allah dalam Qur'an surat Ali-Imran ayat 11 dan Al-Anfal ayat 13 yang berbunyi sebagai berikut :

﴿الْعِقَابِ شَدِيدٌ وَاللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ لَافٍ خَدًهُمْ بِمَا يَتَنَكَّبُونَ أَقْبَلَهُمْ مِنَ الَّذِينَ فَرَعُونَ أَلِ كَذَابٍ﴾

Artinya: "(keadaan mereka) seperti keadaan pengikut fir'aundan orang-orang sebelum mereka. maka mendustakan ayat-ayat kami maka Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya, Allah sangat berat hukuman-Nya".²²

﴿الْعِقَابِ شَدِيدٌ وَاللَّهُ قَابٌ وَرَسُولُهُ وَاللَّهُ يَشَاقِقُ وَمَنْ وَرَسُولُهُ وَاللَّهُ شَاقُوا بِأَنَّهُمْ ذَلِكُ﴾

Artinya: "Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh Allah sangat keras siksa-Nya".²³

Kedua ayat diatas dapat dipahami bahwa kata 'iqob ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat perbuatan jahat manusia. Selain kata *tsawab* dan 'iqob, Al-Quran juga menggunakan kata *thargib* dan *tarhib*. Perbedaannya, kalau *tsawab* dan 'iqob lebih berkonotasi pada bentuk aktivitas dalam memberikangajaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata *thargib* dan *tarhib* lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebajikan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela.

Selain berupa konseptual, ajaran Islam juga telah memberikan penjelasan tentang teknik penerapan *reward* dan *punishment* dalam upaya pembentukan perilaku. Pelaksanaan hukuman kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan sepanjang tidak menyingung perasaan karyawan tersebut dihadapan teman kerjanya. Tujuan utama dalam pendekatan ini adalah untuk menyadarkan karyawan dari kesalahan-kesalahan yang ia lakukan, pemberian hukuman harus dimulai dari tindakan sebelumnya yang dimulai dari

²²Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya* (Bandung, 2016) h. 57

²³*Ibid*, h. 177

teguran langsung, melalui sindiran, melalui celaan, dan melalui pukulan. Terdapat beberapa cara yang telah digunakan Rasulullah dalam menjalankan hukuman, diantaranya melalui teguran langsung dan melalui pukulan.

Adapun jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

a. Hukuman ringan, dengan jenis :

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

b. Hukuman sedang, dengan jenis :

- 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

c. Hukuman berat, dengan jenis :

- 1) Penurunan pangkat atau demosi
- 2) Pembebasan dari jabatan
- 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Dalam pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal diantaranya yaitu:

a) Pemberian peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

b) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar

pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c) Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d) Pemberian sanksi harus impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

C. Kinerja karyawan

Perusahaan dapat berkembang pesat merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan, sehingga diharapkan dengan perkembangan yang ada perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Dalam perkembangan yang kompetitif dan menggelombang, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berprestasi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hasil dari kinerja karyawan dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang telah dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria²⁴

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan, ukuran kerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi atau perusahaan.²⁵ Sedangkan menurut Prawirosentono kinerja/*performance* hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁶

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi. faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan pengaruh besar kepada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

a. Menurut Edy

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan atau target, dikatakan efisien bila hal kerja memuaskan.

2) Orientasi dan Tanggung Jawab

²⁴Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*, (Jakarta: PT Indeks, 2003), h. 56

²⁵Sjafri Mangkuprawira, dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Galia Indonesia 2007), h. 155

²⁶Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 2

Organisasi yang baik memiliki wewenang dan tanggung jawab yang baik serta telah dilegaskan dengan baik, sehingga tidak terjadi tumpang tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi.²⁷

b. Menurut Mangkuprawirayaitu:

1) Faktor personal atau individu yang terdiri dari:

Pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor kepemimpinan yang terdiri dari:

Kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian *insentif*, bonus, dan *reward*.

3) Faktor tim yang terdiri dari:

Dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.²⁸

3. Manfaat Penilaian kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penelitian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian kinerja digunakan untuk

²⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana 2010), h. 176

²⁸ Sjafri Mangkuprawira dan Hubeis, h.168

mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai Veitzalmanfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:
 - 1) Meningkatkan motivasi
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaat bagi pelaku
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - 5) Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan
 - 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - 2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mampu meningkatkan profit perusahaan. Manfaat penilaian kinerja ini juga untuk menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka profit yang didapatkan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

4. Karakteristik dan Penilaian Kinerja

a. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁹

b. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara “penilaian kinerja atau prestasi pegawai adalah sesuatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Sedangkan menurut Dessler penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standard kinerjanya.³⁰

5. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), h. 69

³⁰Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1* (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.³¹

6. Kinerja dalam Islam

Dalam bekerja Allah SWT berfirman dalam surah at-taubah ayat 102 dan 105, dalam ayat ini di jelaskan bahwasanya dalam mengerjakan setiap pekerjaan allah selalu melihat apa yang kita kerjakan baik dan buruk, dan allah maha mengetahui segala sesuatu yang kita kerjakan.

وَأَخْرَوْا أَخْتَرُوا بِذُنُوبِهِمْ خَلَطُوا عَمَلًا صَالِحًا وَآخَرَ سَيِّئًا عَسَى اللَّهُ أَنْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ
١٠٢

Artinya: Dan (ada pula) orang-orang lain yang mengakui dosa-dosa mereka, mereka mencampurbaurkan pekerjaan yang baik dengan pekerjaan lain yang buruk. Mudah-mudahan Allah menerima taubat mereka. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi maha Penyayang.³²

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), h. 73.

³²Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Solo, PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri) 2009, h.187

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³³

D. Kajian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dapat dilihat pada beberapa penelitian berikut:

Tabel 2.1

Kajian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1	Sahat Parulian Remus (2016)	Analisis <i>Reward and Punishment</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan.	Analisis deskriptif	Berdasarkan uji-f Variabel reward(X1) dan Variabel punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan (Y) pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan karena nilai F hitung > F tabel yaitu F hitung (74,123) > F tabel (3,35). Berdasarkan uji-T variabel reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (6,601) dan nilai thitung (6,601) > ttabel(2,048).
2	Rendra Maulana Suryadilaga (2016)	Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Analisis statistik deskriptif	Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. $F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel reward karyawan dan punishment karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat diketahui sig. $t \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel reward

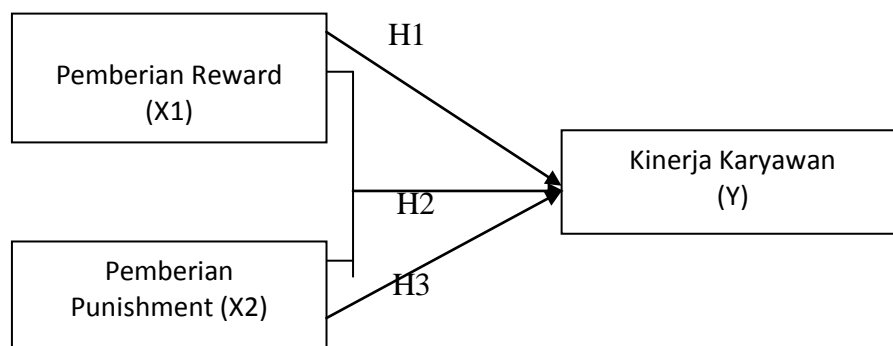
³³*Ibid*, h.203

				<p>karyawandan punishment karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square sebesar 0,5741 atau 57,4%. Artinya bahwa variabel reward karyawandan punishment karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, mengenai kemampuan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja secara signifikan.</p>
3	Harti Satriyani (2016)	Penerapan <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam	Analisis deskriptif kualitatif	<p>Dari hasil penelitian ini dapat diketahui dalam sistem reward di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi "Satelitpost" dilakukan guna meningkatkan pendapatan perusahaan, memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Sistem punishment yang diterapkan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi "Satelitpost" menjaga agar karyawan dalam bekerja mentaati peraturan dan kewajibannya dalam bekerja dan dengan harapan dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.</p>

E. Kerangka Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis



a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya. Menurut Invancevich, tujuan utama dari program *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Hal ini dikuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Koencoro 2014, Putra 2015, Bhagaskoro 2015, Prasetyani 2016 dan Yudhistira 2015 yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara "*punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". *Punishment* ini

merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman. Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat si pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan sistem *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif.

Penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Koencoro 2014, Putra 2015 dan Bhagaskoro 2015 menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Menurut Invancevich Selain *reward* (penghargaan) juga terdapat *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan tujuan agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment*/hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koencoro 2014 dan Putra 2015 yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_{a1} = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan

H_{a2} = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

H_o = Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan dari masalah yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.³⁴ Metode Kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah kecamatan Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara. Penelitian dilakukan pada bulan September 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuranlainnya, yang menjadi objek perhatian atau kumpulanseluruh objek yang menjadi perhatian. Populasimerupakan sekelompok orang, kejadian atau hal-halyang menarik untuk diteliti yang dibatasi oleh penelitiitu sendiri.Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah yang berjumlah 493 orang. Adapun jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah akan dijelaskan sebagai berikut:

³⁴ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung:Citapustaka Media, 2012), h.39

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁵ Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara sampel random sederhana atau simple random sampling. Simple random sampling adalah desain pemilihan sampel yang paling sederhana dan mudah. Prinsip pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Pada umumnya, peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh daftar pertanyaan dalam jumlah yang besar dan lengkap secara cepat dan hemat. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan mempergunakan daftar random. Dalam hal ini yang terpenting adalah prinsip bahwa seluruh elemen memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.³⁶

Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap Golongan IA-IID yang ditarik sebanyak 83 orang karyawan. Karena karyawan tetap mempunyai kewajiban langsung dengan pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = kesalahan dalam pengambilan sampel misal 10%

³⁵Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta 2017), h. 81

³⁶Mudrajad Kuncoro, Metode riset untuk bisnis dan ekonomi, (Jakarta:Erlangga, 2013), h.138.

$$n = \frac{493}{1 + 493 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{493}{1 + 493 (0,01)}$$

$$n = \frac{493}{5,93}$$

$$n = 83,13 \approx 83 \text{ responden}$$

D. Jenis dan Sumber data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu sumber data primer.

1. Data primer

Menurut Sugiono data primer merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis. Dataprimer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dataprimer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

2. Data Skunder

Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal, dan informasi dari internet yang relevan dengan penelitian ini.

E. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel dari suatu faktor dengan variabel faktor lainnya. Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian didalam penelitian.

1. Defenisi *Reward* (X1)

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai

2. Defenisi *Punishment* (X2)

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

3. Defenisi Kinerja (Y)

Kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel 3.1
Indikator Variabel dan Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Reward (X1)	1. Upah	1. Upah yang saudara terima di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan.	Likert
		2. Upah yang saudara terima di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah sesuai dengan dan lamanya bekerja	
		3. Pekerjaan yang diberikan dari PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah kepada saudara tidak pernah terbengkalai	
	2. Hasil Pekerjaan	4. Sekecil apapun pujian dari pimpinan dari hasil kerja saudara, dapat menambah semangat bekerja	Likert
	3. Prestasi	5. Penghargaan sebagai karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja saudara dalam bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	

		6. Ketika saudara berprestasi, saudara lebih cepat untuk mendapat kenaikan jabatan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	Likert
	4. Keterampilan	7. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja saudara di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	
		8. Saudara mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	Likert

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Punishment (X2)	1. Meminimalisir Kesalahan.	1. Saudara berusaha tidak mengulangi lagi kesalahan karena mendapatkan surat peringatan	Likert
		2. Saudara sudah mengerti hukuman yang akan diberikan jika melakukan kesalahan	
	2. Adanya Penjelasan	3. PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah menjelaskan apa saja hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan	Likert
		4. Saudara bersedia mendapat hukuman dari atasan karena melakukan kesalahan yang sama pada saat bekerja	
	3. Adanya Penyelesaian	5. PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah memberikan hukuman kepada karyawan yang sudah terbukti melakukan kesalahan	
		6. PT Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah melakukan pengawasan kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan	Likert

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
----------	-----------	-----------------	-------

Kinerja (Y)	1. Kualitas	1. Menurut Saudara adanya respon balik dari perusahaan atas prestasi Saudara, dapat memotivasi Saudara untuk meningkatkan kinerja saudara	Likert
		2. Skill yang saudara miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	
	2. Kuantitas	3. Kuantitas kerja saudara sudah sesuai dengan standart kerja yang di harapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok sinumbah	Likert
		4. Saudara tidak meninggalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan saudara	
		5. Semua tugas yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dapat saudara kerjakan dengan baik	
	3. Pelaksanaan Tugas	6. Tanpa disuruh oleh atasan, saudara kerjakan tugas saudara yang menjadi tanggung jawab saudara	Likert
	4. Tanggung Jawab	7. Saudara sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	
		8. Saudara sudah merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	Likert

F. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2

Simbol	Alternatif jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban kuesioner akan menyesuaikan kondisi pertanyaan yang akan diberikan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berkaitan dengan suatu kegiatan khusus berupa pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan penyebaran suatu informasi. Dokumentasi adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan photo, dan penyimpanan photo. Pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Kumpulan bahan atau dokumen yang dapat digunakan sebagai dasar bagi sesuatu kejadian, penghasilan sesuatu terbitan.³⁷

G. Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

³⁷Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN, 2016), h. 57

telah terkumpul sebagaimana adanya, sehingga akan memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

2. Uji Instrumen

Uji validitas dan realibilitas dilakukan terhadap alat penelitian yaitu kuesioner. Penyebaran kuesioner khusus uji validitas dan reliabilitas yang diberikan kepada responden yang diambil dari luar sampel penelitian. Penyebaran kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Uji Validitas dan Realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for Windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.³⁸ Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item- total correlation* atau disebut dengan r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Sunyoto menyatakan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid, dan
2. jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid³⁹

³⁸Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2014), h. 192

³⁹Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta, edisi pertama, Media Pressindo 2009), h. 72

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarwenireliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Situmorangdan LuftiReliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Sunyoto suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan dilaikan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* Dan *VIF (Variance Inflation Factor)*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengujikan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu dengan pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi homoskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y

dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X_1 , X_2 ,.. Sehingga rumus dari regresi berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi, yaitubesarnya perusahaan yangterjadi pada Y jika satu unitperubahan pada variabelbebas (variabel X)

X_1 = Pemberian *Reward*

X_2 = Pemberian *Punishment*

e = error of term

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yangsignifikan dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Bentukpengujiannya yaitu:

H_0 : $b_i = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikant terhadap variabel *dependent*).

H_a : $b_i \neq 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikanterhadap variabel *dependent*).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yangdimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadapvariabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu berupa *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu berupa *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Pengujian ini dilaksanakan dengan cara membandingkan antara F_{tabel} dan F_{hitung} . Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig. $F > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa *reward* dan *punishment* bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig. $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. *R-square* atau nilai determinan (R^2) mendekati satu berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. (Situmorang)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Kebun Dolok Sinumbah adalah salah satu Kebun pada PT.Perkebunan Nusantara IV yang didirikan pada zaman penjajahan Belanda tahun 1928 yang bernama “**NV.Handle Veronigging Amsterdam (NV.HVA)**” yang bergerak dibidang usaha Budi Daya Tanaman Kelapa sawit.Sehubungan Peraturan Pemerintah RI No.13 tahun 1959 tgl. 2 Mei 1959, semua perusahaan yang tadinya dikelola oleh Pemerintah Belanda diambil alih oleh Negara termasuk kebun Dolok Sinumbah yang diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara Baru (PPN Baru) eks HVA.Pada tahun 1960 bulan Agustus terjadi reorganisasi dalam lingkungan PPN baru eks HVA dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Perkebunan Persatuan Sumut III dalam jenis komoditi yang sama yaitu Kelapa Sawit.Tahun 1973 terjadi lagi reorganisasi didalam lingkungan Perusahaan Persatuan Sumut III dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Negara Perkebunan VII (PNP VII) dimana Kebun Dolok Sinumbah diperluas menjadi 2 rayon yaitu :

Rayon 1 : Afdeling I – VIII Kebun Dolok Sinumbah

Rayon 2 : Afdeling IX – X eks Kebun Tonduhan

Tahun 1981 Kebun Dolok Sinumbah dipecah menjadi 3 bagian yaitu :

Afdeling I – V menjadi Kebun Dolok Sinumbah

Afdeling VI – VIII menjadi Kebun Bah Jambi

Afdeling IX – X kembali menjadi Kebun Tonduhan

Pada tahun 1985 PNP-VII berubah menjadi PTP-VII (Persero) dan tahun 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 9 Tahun 1996, tanggal 14 Pebruari 1996, PTP-VII (Persero) berubah menjadi PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) dengan Akte Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN-IV No.37 tanggal 11 Maret 1996.Selanjutnya berdasarkan SE Direksi PTP Nusantara IV No.04.01 /SE/18/X/2014 tanggal 03 Oktober 2014 tentang perubahan nama dan

status Perusahaan maka sekarang menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Sinumbah.

Kebun Dolok Sinumbah terletak di 2 (dua) Nagori yaitu :

Nagori Dolok Sinumbah yang terdiri dari Afd. I – III

Nagori Mancuk yang terdiri dari Afd. IV dan V

Kedua Nagori tersebut masuk kedalam wilayah kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara, yang berjarak 147 KM dari Kantor Pusat Medan dan dari kota pematang Siantar 35 Km. Topografi tanah umumnya datar, sedikit bergelombang dan berbukit, jenis tanah Podsolik Coklat kuning (PCK) dan Podsolik Coklat (PC). Ketinggian rata-rata dari permukaan laut adalah 70 – 150 meter. Disekitar Kebun Dolok Sinumbah terdapat 11 Nagori dan 4 Kecamatan seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1.
Nagori dan Kecamatan yang berada di sekitar Kebun Dolok Sinumbah

No	Nagori	Kecamatan
1.	Marihat Bandar	Bandar
2.	Timbaan	Bandar
3.	Pematang Kerasaan rejo	Bandar
4.	Dolok Sinumbah	Huta Bayu Raja
5.	Bahal Batu	Huta Bayu Raja
6.	Boluk	Bosar Maligas
7.	Maligas Bayu	Huta Bayu Raja
8.	Mancuk	Huta Bayu Raja
9.	Manrayap Bayu	Huta Bayu Raja
10.	Bosar Bayu	Huta Bayu Raja
11.	Bahalat Bayu	Jawa Maraja Bah Jambi

Sumber : Hasil laporan SIA Unit Dolok Sinumbah

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. VISI

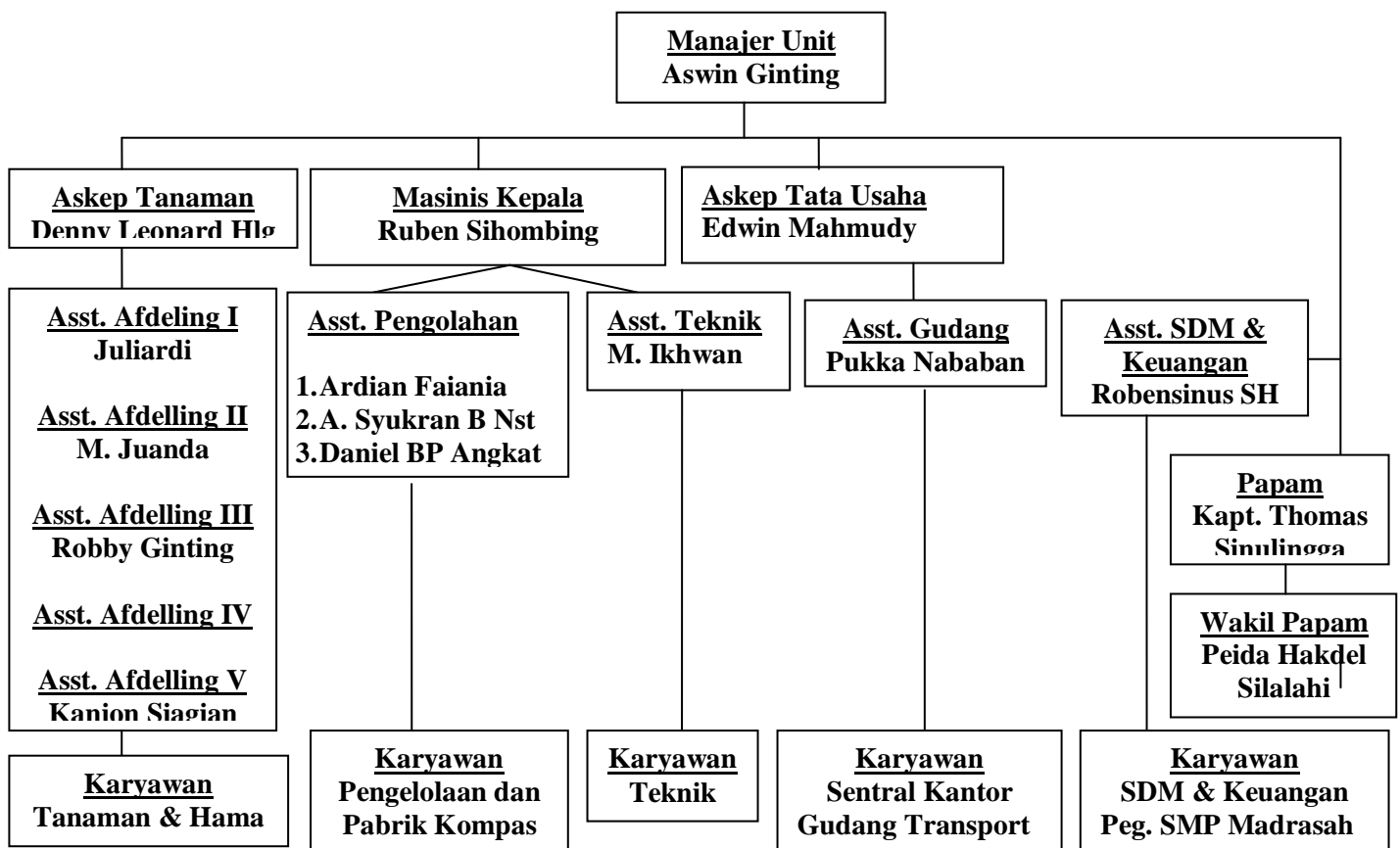
Menjadi Perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegtegrasi

b. MISI

- 1) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi serta meningkatkan laba secara berkeseimbangan.
- 2) Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
- 3) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, ilir, dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan profesi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

3. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

a. Deskripsi Data Penelitian

1) Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

a) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	48,2	48,2	48,2
Valid Perempuan	43	51,8	51,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dimana perempuan sebanyak 43 orang atau sebesar 51,8%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 48,2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin perempuan.

b) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<26 Tahun	4	4,8	4,8	4,8
Valid 26-30 Tahun	25	30,1	30,1	34,9
31-35 Tahun	29	34,9	34,9	69,9
36-40 Tahun	20	24,1	24,1	94,0
>40 Tahun	5	6,0	6,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 4 orang atau sebesar 4,8% berusia kurang dari 26 tahun, sebanyak 25 orang atau sebesar 30,1% berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 29 orang atau sebesar 34,9% berusia antara 31-35 tahun, sebanyak 20 orang atau sebesar 24,1% berusia antara 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 6,0% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 34,9%.

c) Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	13	15,7	15,7	15,7
D3	7	8,4	8,4	24,1
Valid S1	39	47,0	47,0	71,1
S2	24	28,9	28,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 47,0% dan lulusan SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 15,7%, sementara untuk lulusan D3 sebanyak 7 orang atau sebesar 8,4% dan lulusan S2 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah lebih banyak menggunakan lulusan S1.

d) Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	9	10,8	10,8	10,8
1-2 tahun	15	18,1	18,1	28,9
Valid 3-4 Tahun	27	32,5	32,5	61,4
>4Tahun	32	38,6	38,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 9 orang atau sebesar 10,8% bekerja kurang dari 1 tahun, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 18,1% bekerja antara 1-2 tahun, sebanyak 27 orang atau sebesar 32,5% bekerja antara 3-4 tahun, sisanya yang paling lama bekerja adalah sebanyak 32 orang atau sebesar 38,6% yaitu selama lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah selama lebih dari 4 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut:

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Reward yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Reward yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Reward (X₁)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	32,5	49	59,0	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
2	33	39,8	47	56,6	2	2,4	1	1,2	0	0	83	100
3	18	21,7	47	56,6	17	20,5	1	1,2	0	0	83	100
4	18	21,7	48	57,8	16	19,3	0	0	1	1,2	83	100
5	32	38,6	49	59,0	2	2,4	0	0	0	0	83	100
6	19	22,9	47	56,6	17	20,5	0	0	0	0	83	100
7	26	31,3	52	62,7	5	6,0	0	0	0	0	83	100
8	27	32,5	49	59,0	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item 1, sebanyak 27 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 6 orang (7,2) menjawab ragu-ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Gaji yang saudara terima di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan)
- b) Untuk item 2, sebanyak 33 orang (39,8%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,4%) menjawab ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Gaji yang saudara terima di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja).
- c) Untuk item 3, sebanyak 18 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Pekerjaan yang diberikan dari PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah kepada saudara tidak pernah terbengkalai).
- d) Untuk item 4, sebanyak 18 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, 48 orang (57,8%) menjawab setuju, 16 orang (19,3%) menjawab ragu-ragu

- dan 1 orang (1,2%) menjawab sangat tidak setuju. (Sekecil apapun pujian dari pimpinan dari hasil kerja saudara, dapat menambah semangat bekerja)
- e) Untuk item 5, sebanyak 32 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 2 orang (2,4%) menjawab ragu. (Penghargaan sebagai karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja saudara dalam bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah).
- f) Untuk item 6, sebanyak 19 orang (22,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu. (Ketika saudara berprestasi, saudara lebih cepat untuk mendapat kenaikan jabatan di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah)
- g) Untuk item 7, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 52 orang (62,7%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu, dan 2 orang (2,4%) menjawab tidak setuju. (Saudara mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara Dolok Sinumbah).
- h) Untuk item 8, sebanyak 27 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu-ragu. Dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja saudara di PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah).
- 2) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Punishment yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Punishment (X₂)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,9	47	56,6	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100

2	23	27,7	51	61,4	9	10,8	0	0	0	0	83	100
3	28	33,7	50	60,2	5	6,0	0	0	0	0	83	100
4	30	36,1	48	57,8	5	6,0	0	0	0	0	83	100
5	26	31,3	49	59,0	7	8,4	1	1,2	0	0	83	100
6	26	31,3	51	61,4	6	7,2	0	0	0	0	83	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item 1, sebanyak 29 orang (34,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Saudara berusaha tidak mengulangi lagi kesalahan karena mendapatkan surat peringatan).
- b) Untuk item 2, sebanyak 23 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 9 orang (10,8%) menjawab ragu. (Saudara bersedia mendapat hukuman dari atasan karena melakukan kesalahan yang sama pada saat bekerja).
- c) Untuk item 3, sebanyak 28 orang (28,9%) menjawab sangat setuju, 50 orang (60,2%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu. (PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sudah menjelaskan apa saja hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan).
- d) Untuk item 4, sebanyak 30 orang (36,1%) menjawab sangat setuju, 48 orang (57,8%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu. (Saudara sudah mengerti hukuman yang akan diberikan jika melakukan kesalahan).
- e) Untuk item 5, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 7 orang (8,4%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah memberikan hukuman kepada karyawan yang sudah terbukti melakukan kesalahan).
- f) Untuk item 6, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu. (PT

Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah melakukan pengawasan kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan).

- 3) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,9	47	56,6	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
2	26	31,3	49	59,0	7	8,4	1	1,2	0	0	83	100
3	17	20,5	49	59,0	17	20,5	0	0	0	0	83	100
4	10	12,0	49	59,0	22	26,5	2	2,4	0	0	83	100
5	28	33,7	50	60,2	5	6,0	0	0	0	0	83	100
6	23	27,7	51	61,4	9	10,8	0	0	0	0	83	100
7	33	39,8	49	59,0	1	1,2	0	0	0	0	83	100
8	25	30,1	51	61,4	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item 1, sebanyak 29 orang (34,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Menurut Saudara adanya respon balik dari perusahaan atas prestasi saudara, dapat memotivasi saudara untuk meningkatkan kinerja saudara).
- Untuk item 2, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 7 orang (8,4%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Skill yang saudara miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini).
- Untuk item 3, sebanyak 17 orang (20,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu.

(Saudara tidak meninggalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan saudara).

- d) Untuk item 4, sebanyak 10 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 22 orang (26,5%) menjawab ragu, 2 orang (2,4%) menjawab tidak setuju. (Kuntitas kerja saudara sudah sesuai dengan standart kerja yang di harapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok sinumbah).
- e) Untuk item 5, sebanyak 28 orang (33,7%) menjawab sangat setuju, 50 orang (60,2%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu. (Semua tugas yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dapat saudara kerjakan dengan baik).
- f) Untuk item 6, sebanyak 23 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju dan 9 orang (10,8%) menjawab ragu. (Tanpa disuruh oleh atasan, saudara kerjakan tugas saudara yang menjadi tanggung jawab saudara).
- g) Untuk item 7, sebanyak 33 orang (39,8%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab ragu. (Saudara sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah).
- h) Untuk item 8, sebanyak 25 orang (30,1%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju. (Saudara sudah merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah).

c. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of*

freedom (df) = n – 2.⁴⁰ Yaitu df = 83–2 = 81, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,2159. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Reward

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
Reward1	0,733	0,2159	Valid
Reward2	0,755	0,2159	Valid
Reward3	0,674	0,2159	Valid
Reward4	0,637	0,2159	Valid
Reward5	0,647	0,2159	Valid
Reward6	0,668	0,2159	Valid
Reward7	0,576	0,2159	Valid
Reward8	0,762	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Pengembangan Punishment

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
Punishment1	0,918	0,2159	Valid
Punishment2	0,328	0,2159	Valid
Punishment3	0,871	0,2159	Valid
Punishment4	0,873	0,2159	Valid
Punishment5	0,939	0,2159	Valid
Punishment6	0,879	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

⁴⁰Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, h. 53.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Corrected Item-Total	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan1	0,894	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan2	0,898	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan3	0,466	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan4	0,346	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan5	0,778	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan6	0,429	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan7	0,631	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan8	0,877	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Data Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,70)	Keterangan
Reward	0,837	Reliabel
Punishment	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,816	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70,

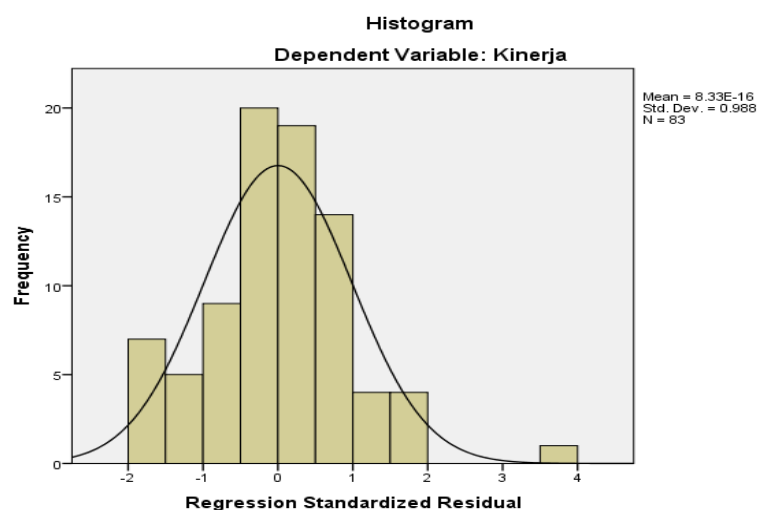
maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

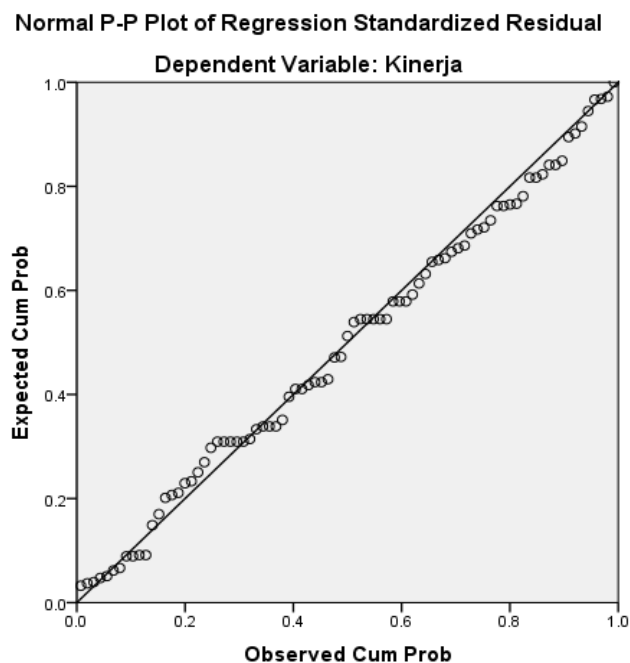
Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.



Gambar 4.2 Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng. Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Gambar 4.2 akan menunjukkan hasil uji normalitas insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil ouput SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk dan mendekati garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat

melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Reward	Punishment	Kinerja	Unstandardized Residual
N		83	83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,42	25,45	33,30	0E-7
	Std. Deviation	3,450	2,893	3,249	,70712409
Most Extreme Differences	Absolute	,190	,224	,198	,163
	Positive	,190	,224	,198	,109
	Negative	-,171	-,167	-,110	-,163
Kolmogorov-Smirnov Z		1,731	2,040	1,802	1,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005	,000	,003	,025

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan *Kolmogrov Smirnov* sebesar 1,483 dan signifikansi pada 0,25 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama

dengan multikolinearitas.⁴¹ Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2,622	,782			
1 Reward	,424	,038	,450	,361	2,770
Punishment	,649	,045	,578	,361	2,770

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

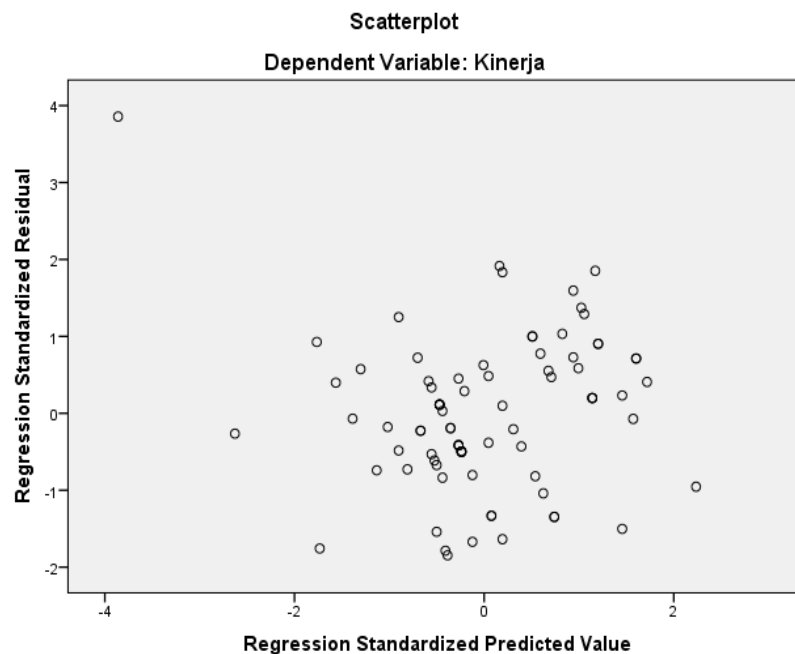
Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas *reward* dan *punishment* nilainya sama besar yaitu 0,361. Sedangkan nilai variabel bebas *reward* dan *punishment* nilainya sama yaitu sebesar 2,770. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

⁴¹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, h. 105.

heteroskedastisitas.⁴² Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.4Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *spearman rho*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel indeviden dengan nilai *understandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadimasalah heteroskedastisitas pada mode regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihatpada tabel 4.14.

⁴²*Ibid.*, h. 139.

Tabel 4.15.
Hasil uji multikolinearitas
Correlations

			Reward	Punishm ent	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1,000	,833**	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,941
		N	83	83	83
	Punishment	Correlation Coefficient	,833**	1,000	-,009
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,936
		N	83	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,008	-,009	1,000
		Sig. (2-tailed)	,941	,936	.
		N	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indenpenden mempunyai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan *understandardized residual*, yaitu *reward* memiliki signifikansi sebesar 0,941 dan *punishment* sebesar 0,936. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,976 ^a	,953	,951	,716	1,805

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,953 atau 95,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 95,3% sedangkan sisanya sebesar 4,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,622	,782		3,353	,001
1 Reward	,424	,038	,450	11,117	,000
Punishment	,649	,045	,578	14,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas dan membandingkan thitung dengan ttabel. Dimana t tabel sebesar 1,99006 yang diperoleh dari t tabel dengan $df = n - k$ ($83 - 3$) yaitu 80 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah:

a) Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_{01} = bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

H_{a1} = bahwa *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Hasil uji t untuk *Reward*(X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($11,117 > 1,99006$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

b) Pengaruh *Punishment*(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_{02} = bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

H_{a2} = bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil uji t untuk *Punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 14.269 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($14.269 > 1,99006$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

c) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel *Punishment*, karena memiliki nilai beta 0,578 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator *Punishment* memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan kriteria uji tabel F, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun Uji Sig, jika $Sig \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan, jika $Sig. < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_{01} = *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

H_{a1} = *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Tabel 4.18
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824,468	2	412,234	804,320	,000 ^b
	Residual	41,002	80	,513		
	Total	865,470	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df_1) dengan rumus $df_1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df_2 dengan rumus $df_2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 83$. Maka nilai df_1 dalam penelitian ini adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 83 - 3 = 80$, sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 804,320 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($804.320 > 3,11$), artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,622	,782		3,353	,001
1 Reward	,424	,038	,450	11,117	,000
Punishment	,649	,045	,578	14,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 2,622 sedangkan nilai koefisien regresi untuk *Reward* sebesar 0,424 dan *Punishment* sebesar 0,649. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,622 + 0,424 X_1 + 0,649 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,622 menyatakan bahwa jika variabel *Reward* dan variabel *Punishment* memiliki nilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2,622.
- 2) Setiap kenaikan *Reward* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 42,4persen. Begitu juga sebaliknya, apabila *Reward* mengalami penurunan sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 42,4persen.
- 3) Setiap kenaikan *Punishment* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 64,9persen. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi mengalami penurunan 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 64,9 persen.

B. Pembahasan

Setiap perusahaan memiliki sistem *reward* dan *punishment* di dalam operasional kerja begitu juga pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Sistem *reward* dalam perusahaan diantaranya adalah dengan memberikan hadiah kepada karyawan pemanen terbaik agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan *punishment* yang ada di perusahaan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang telah melanggar peraturan seperti karyawan yang melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan uang milik perusahaan akan dikenakan hukuman yang sesuai. Hal itu dilakukan agar karyawan dapat disiplin dan tidak dengan mudah mengulangi kesalahan yang sama. Sistem *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan didalam perusahaan gunanya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data variabel *reward* dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika *reward* semakin baik maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan ini di karenakan karyawan menilai bahwa *reward* merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas tentang pengaruh variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan diperoleh keterangan bahwa variabel *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung sebesar dari t tabel ($11,117 > 1,99006$). Ini berarti semakin baik *Reward* maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Menurut Galih Koencoro *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis variabel *punishment* dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya jika pemberian *punishment* semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas tentang pengaruh variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($14.269 > 1,990$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Menurut Mangkunegara “*punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis variabel *reward* dan *punishment* dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya jika pemberian *reward* dan *punishment* semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel *Reward* dan variabel *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($804,320 > 3,11$), artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Hasil Penelitian

4. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Kebun Dolok Sinumbah adalah salah satu Kebun pada PT.Perkebunan Nusantara IV yang didirikan pada zaman penjajahan Belanda tahun 1928 yang bernama “**NV.Handle Veronigging Amsterdam (NV.HVA)**” yang bergerak dibidang usaha Budi Daya Tanaman Kelapa sawit. Sehubungan Peraturan Pemerintah RI No.13 tahun 1959 tgl. 2 Mei 1959, semua perusahaan yang tadinya dikelola oleh Pemerintah Belanda diambil alih oleh Negara termasuk kebun Dolok Sinumbah yang diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara Baru (PPN Baru) eks HVA.Pada tahun 1960 bulan Agustus terjadi reorganisasi dalam lingkungan PPN baru eks HVA dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Perkebunan Persatuan Sumut III dalam jenis komoditi yang sama yaitu Kelapa Sawit. Tahun 1973 terjadi lagi reorganisasi didalam lingkungan Perusahaan Persatuan Sumut III dan Kebun Dolok Sinumbah masuk kedalam Perusahaan Negara Perkebunan VII (PNP VII) dimana Kebun Dolok Sinumbah diperluas menjadi 2 rayon yaitu :

Rayon 1 : Afdeling I – VIII Kebun Dolok Sinumbah

Rayon 2 : Afdeling IX – X eks Kebun Tonduhan

Tahun 1981 Kebun Dolok Sinumbah dipecah menjadi 3 bagian yaitu :

Afdeling I – V menjadi Kebun Dolok Sinumbah

Afdeling VI – VIII menjadi Kebun Bah Jambi

Afdeling IX – X kembali menjadi Kebun Tonduhan

Pada tahun 1985 PNP-VII berubah menjadi PTP-VII (Persero) dan tahun 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 9 Tahun 1996, tanggal 14 Pebruari 1996, PTP-VII (Persero) berubah menjadi PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) dengan Akte Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN-IV No.37 tanggal 11 Maret 1996. Selanjutnya berdasarkan SE Direksi PTP Nusantara IV

No.04.01 /SE/18/X/2014 tanggal 03 Oktober 2014 tentang perubahan nama dan status Perusahaan maka sekarang menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Sinumbah.

Kebun Dolok Sinumbah terletak di 2 (Dua) Nagori yaitu :

Nagori Dolok Sinumbah yang terdiri dari Afd. I – III

Nagori Mancuk yang terdiri dari Afd. IV dan V

Kedua Nagori tersebut masuk kedalam wilayah kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatra Utara, yang berjarak 147 KM dari Kantor Pusat Medan dan dari kota pematang Siantar 35 Km. Topografi tanah umumnya datar, sedikit bergelombang dan berbukit, jenis tanah Podsolik Coklat kuning (PCK) dan Podsolik Coklat (PC). Ketinggian rata-rata dari permukaan laut adalah 70 – 150 meter. Disekitar Kebun Dolok Sinumbah terdapat 11 Nagori dan 4 Kecamatan seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1.

Nagori dan Kecamatan yang berada di sekitar Kebun Dolok Sinumbah

No	Nagori	Kecamatan
1.	Marihat Bandar	Bandar
2.	Timbaan	Bandar
3.	Pematang Kerasaan rejo	Bandar
4.	Dolok Sinumbah	Huta Bayu Raja
5.	Bahal Batu	Huta Bayu Raja
6.	Boluk	Bosar Maligas
7.	Maligas Bayu	Huta Bayu Raja
8.	Mancuk	Huta Bayu Raja
9.	Manrayap Bayu	Huta Bayu Raja
10.	Bosar Bayu	Huta Bayu Raja
11.	Bahalat Bayu	Jawa Maraja Bah Jambi

Sumber : Hasil laporan SIA Unit Dolok Sinumbah

5. Visi dan Misi Perusahaan

a. VISI

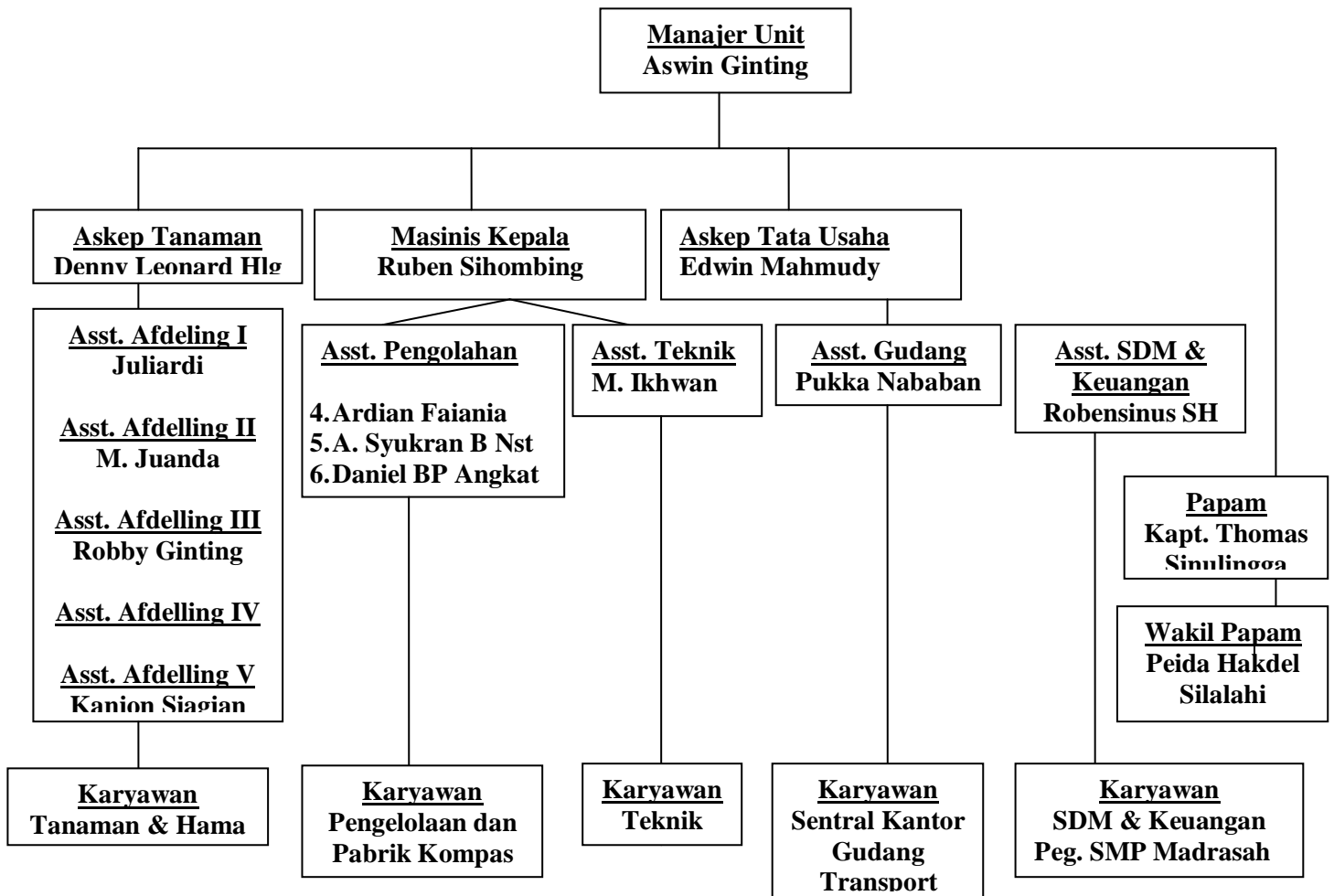
Menjadi Perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegtegrasi

b. MISI

- 4) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.
- 5) Meningkatkan laba secara berkeseimbangan.
- 6) Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
- 7) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, ilir, dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan profesi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

6. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

g. Deskripsi Data Penelitian

2) Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

e) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	48,2	48,2	48,2
Valid Perempuan	43	51,8	51,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah dimana perempuan sebanyak 43 orang atau sebesar 51,8%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 48,2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin perempuan.

f) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<26 Tahun	4	4,8	4,8	4,8
26-30 Tahun	25	30,1	30,1	34,9
Valid 31-35 Tahun	29	34,9	34,9	69,9
36-40 Tahun	20	24,1	24,1	94,0
>40 Tahun	5	6,0	6,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 4 orang atau sebesar 4,8% berusia kurang dari 26 tahun, sebanyak 25 orang atau sebesar 30,1% berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 29 orang atau sebesar 34,9%

berusia antara 31-35 tahun, sebanyak 20 orang atau sebesar 24,1% berusia antara 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 6,0% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 34,9%.

g) Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	13	15,7	15,7	15,7
D3	7	8,4	8,4	24,1
Valid S1	39	47,0	47,0	71,1
S2	24	28,9	28,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 47,0% dan lulusan SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 15,7%, sementara untuk lulusan D3 sebanyak 7 orang atau sebesar 8,4% dan lulusan S2 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah lebih banyak menggunakan lulusan S1.

h) Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	9	10,8	10,8	10,8
1-2 tahun	15	18,1	18,1	28,9
Valid 3-4 Tahun	27	32,5	32,5	61,4
>4Tahun	32	38,6	38,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 9 orang atau sebesar 10,8% bekerja kurang dari 1 tahun, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 18,1% bekerja antara 1-2 tahun, sebanyak 27 orang atau sebesar 32,5% bekerja antara 3-4 tahun, sisanya yang paling lama bekerja adalah sebanyak 32 orang atau sebesar 38,6% yaitu selama lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di PT. Bhanda Graha Reksa cabang utama Medan selama lebih dari 4 tahun.

h. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut:

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Reward yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 4) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Reward yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Reward (X₁)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	32,5	49	59,0	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
2	33	39,8	47	56,6	2	2,4	1	1,2	0	0	83	100
3	18	21,7	47	56,6	17	20,5	1	1,2	0	0	83	100
4	18	21,7	48	57,8	16	19,3	0	0	1	1,2	83	100
5	32	38,6	49	59,0	2	2,4	0	0	0	0	83	100
6	19	22,9	47	56,6	17	20,5	0	0	0	0	83	100
7	26	31,3	52	62,7	5	6,0	0	0	0	0	83	100
8	27	32,5	49	59,0	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item 1, sebanyak 27 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 6 orang (7,2) menjawab ragu-ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- b) Untuk item 2, sebanyak 33 orang (39,8%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 2 orang (2,4%) menjawab ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- c) Untuk item 3, sebanyak 18 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- d) Untuk item 4, sebanyak 18 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, 48 orang (57,8%) menjawab setuju, 16 orang (19,3%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab sangat tidak setuju.
- e) Untuk item 5, sebanyak 32 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 2 orang (2,4%) menjawab ragu.

- f) Untuk item 6, sebanyak 19 orang (22,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu-ragu.
- g) Untuk item 7, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 52 orang (62,7%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu, dan 2 orang (2,4%) menjawab tidak setuju.
- h) Untuk item 8, sebanyak 27 orang (32,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu-ragu. Dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.

- 5) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Punishment yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jawaban Responden Mengenai Punishment (X₂)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,9	47	56,6	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
2	23	27,7	51	61,4	9	10,8	0	0	0	0	83	100
3	28	33,7	50	60,2	5	6,0	0	0	0	0	83	100
4	30	36,1	48	57,8	5	6,0	0	0	0	0	83	100
5	26	31,3	49	59,0	7	8,4	1	1,2	0	0	83	100
6	26	31,3	51	61,4	6	7,2	0	0	0	0	83	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item 1, sebanyak 29 orang (34,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- b) Untuk item 2, sebanyak 23 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 9 orang (10,8%) menjawab ragu.
- c) Untuk item 3, sebanyak 28 orang (28,9%) menjawab sangat setuju, 50 orang (60,2%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu.
- d) Untuk item 4, sebanyak 30 orang (36,1%) menjawab sangat setuju, 48 orang (57,8%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu-ragu.
- e) Untuk item 5, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 7 orang (8,4%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju .
- f) Untuk item 6, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu-ragu.
- 6) Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,9	47	56,6	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
2	26	31,3	49	59,0	7	8,4	1	1,2	0	0	83	100
3	17	20,5	49	59,0	17	20,5	0	0	0	0	83	100
4	10	12,0	49	59,0	22	26,5	2	2,4	0	0	83	100
5	28	33,7	50	60,2	5	6,0	0	0	0	0	83	100
6	23	27,7	51	61,4	9	10,8	0	0	0	0	83	100

7	33	39,8	49	59,0	1	1,2	0	0	0	0	83	100
8	25	30,1	51	61,4	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100

Sumber: Data Diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- i) Untuk item 1, sebanyak 29 orang (34,9%) menjawab sangat setuju, 47 orang (56,6%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- j) Untuk item 2, sebanyak 26 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 7 orang (8,4%) menjawab ragu dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
- k) Untuk item 3, sebanyak 17 orang (20,5%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 17 orang (20,5%) menjawab ragu.
- l) Untuk item 4, sebanyak 10 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 22 orang (26,5%) menjawab ragu, 2 orang (2,4%) menjawab tidak setuju.
- m) Untuk item 5, sebanyak 28 orang (33,7%) menjawab sangat setuju, 50 orang (60,2%) menjawab setuju, 5 orang (6,0%) menjawab ragu,-ragu.
- n) Untuk item 6, sebanyak 23 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju dan 9 orang (10,8%) menjawab ragu.
- o) Untuk item 7, sebanyak 33 orang (39,8%) menjawab sangat setuju, 49 orang (59,0%) menjawab setuju, 1 orang (1,2%) menjawab ragu-ragu.
- p) Untuk item 8, sebanyak 25 orang (30,1%) menjawab sangat setuju, 51 orang (61,4%) menjawab setuju, 6 orang (7,2%) menjawab ragu, 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.

i. Uji Persyaratan Analisis

3) Uji Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$.⁴³ Yaitu $df = 83 - 2 = 81$, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,2159. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Reward

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
Reward1	0,733	0,2159	Valid
Reward2	0,755	0,2159	Valid
Reward3	0,674	0,2159	Valid
Reward4	0,637	0,2159	Valid
Reward5	0,647	0,2159	Valid
Reward6	0,668	0,2159	Valid
Reward7	0,576	0,2159	Valid
Reward8	0,762	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Pengembangan Punishment

Pernyataan	Corrected Item-Total	R tabel	Keterangan
Punishment1	0,918	0,2159	Valid
Punishment2	0,328	0,2159	Valid
Punishment3	0,871	0,2159	Valid
Punishment4	0,873	0,2159	Valid
Punishment5	0,939	0,2159	Valid
Punishment6	0,879	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

⁴³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 53.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Corrected Item-Total	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan1	0,894	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan2	0,898	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan3	0,466	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan4	0,346	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan5	0,778	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan6	0,429	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan7	0,631	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan8	0,877	0,2159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu 0,2159 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

4) Uji Reliabilitas Data Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.⁴⁴ Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 47.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (>0,70)	Keterangan
Reward	0,837	Reliabel
Punishment	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,816	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

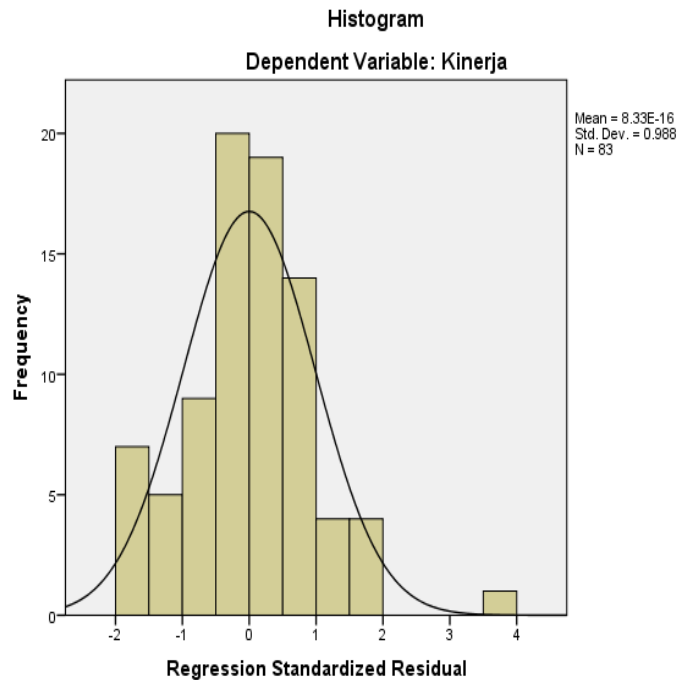
j. Uji Asumsi Klasik

4) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.⁴⁵

Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.

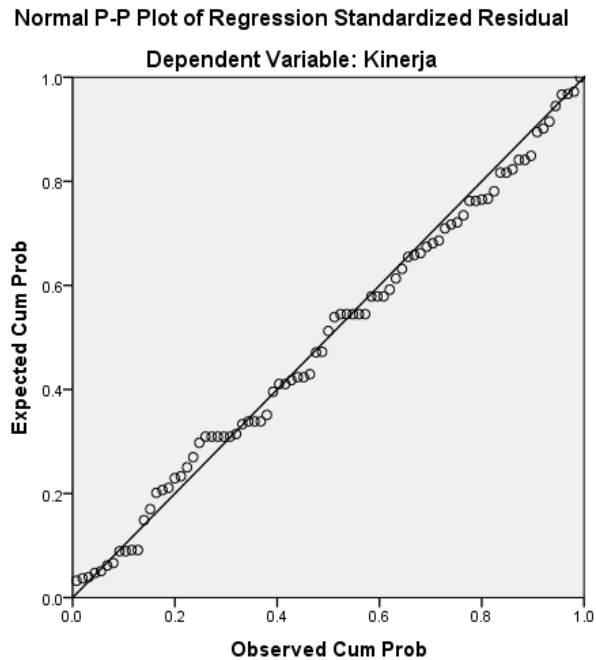
⁴⁵*Ibid.*, hlm. 160.



Gambar 4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng. Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Gambar 4.2 akan menunjukkan hasil uji normalitas insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk dan mendekati garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Reward	Punishment	Kinerja	Unstandardized Residual
N		83	83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,42	25,45	33,30	0E-7
	Std. Deviation	3,450	2,893	3,249	,70712409
Most Extreme Differences	Absolute	,190	,224	,198	,163
	Positive	,190	,224	,198	,109
	Negative	-,171	-,167	-,110	-,163
Kolmogorov-Smirnov Z		1,731	2,040	1,802	1,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005	,000	,003	,025

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan *Kolmogrov Smirnov* sebesar 1,483 dan signifikansi pada 0,25 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

5) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan multikolinearitas.⁴⁶ Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

⁴⁶Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 105.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,622	,782			
Reward	,424	,038	,450	,361	2,770
Punishment	,649	,045	,578	,361	2,770

a. Dependent Variable: Kinerja

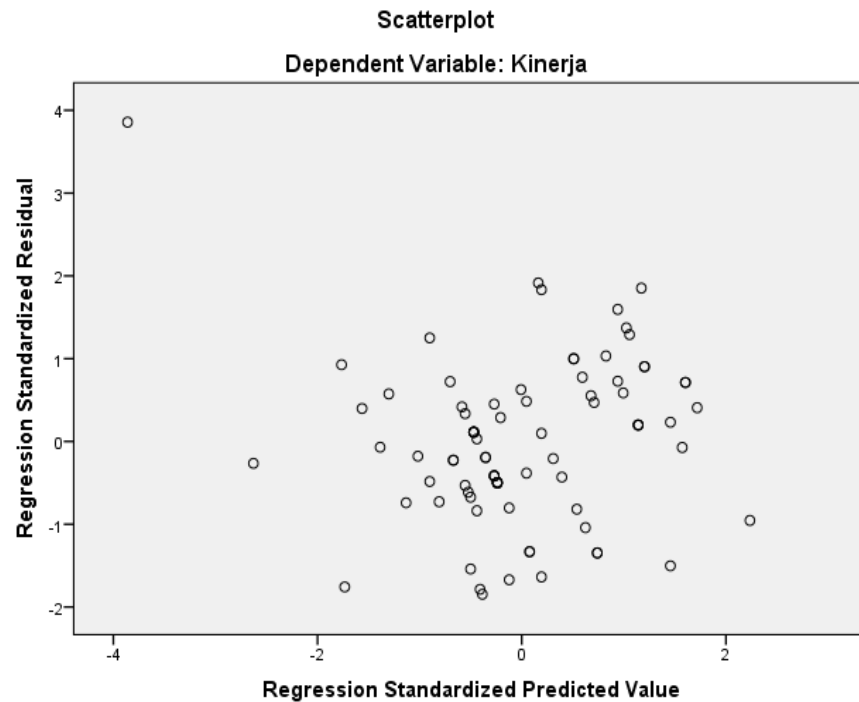
Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas *reward* dan *punishment* nilainya sama besar yaitu 0,361 Sedangkan nilai variabel bebas *reward* dan *punishment* nilainya sama yaitu sebesar 2,770. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

6) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homosketastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁴⁷ Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 139.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *spearman rho*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel indeviden dengan nilai *understandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada mode regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

Correlations

			Reward	Punishment	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1,000	,833**	-,008
		Sig. (2-tailed)	,	,000	,941
		N	83	83	83
	Punishment	Correlation Coefficient	,833**	1,000	-,009
		Sig. (2-tailed)	,000	,	,936
		N	83	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,008	-,009	1,000
		Sig. (2-tailed)	,941	,936	,
		N	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indenpenden mempunyai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan *understandardized residual*, yaitu *reward* memiliki signifikansi sebesar 0,941 dan *punishment* sebesar 0,936. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

k. Uji Hipotesis

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁴⁸ Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

⁴⁸*Ibid.*, hlm. 97.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,976 ^a	,953	,951	,716	1,805

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,953 atau 95,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 95,3% sedangkan sisanya sebesar 4,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.16
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,622	,782		3,353	,001
	Reward	,424	,038	,450	11,117	,000
	Punishment	,649	,045	,578	14,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas dan membandingkan thitung dengan t tabel sebesar 1,990 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($83 - 3$) yaitu 80 dan alpha 0,05.

Berikut pembahasan uji parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah:

d) Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

- H_{01} = bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah
- H_{a1} = bahwa *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah

Hasil uji t untuk *Reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($11.117 > 1,990$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti *Reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

e) Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

- H_{02} = bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.
- H_{a2} = bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Hasil uji t untuk *Punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 14.269 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($14.269 > 1,990$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti *Punishment* berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

f) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel *Punishment*, karena memiliki nilai beta 0,578 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator *Punishment* memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

6) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan kriteria uji tabel F, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun Uji Sig, jika $Sig \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan, jika $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.⁴⁹ Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_{01} = *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

H_{a1} = *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

⁴⁹Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, *Statistics II*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran: 2014)

Tabel 4.17**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824,468	2	412,234	804,320	,000 ^b
	Residual	41,002	80	,513		
	Total	865,470	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df_1) dengan rumus $df_1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df_2 dengan rumus $df_2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 83$. Maka nilai df_1 dalam penelitian ini adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 83 - 3 = 80$, sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 412.234 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($804.320 > 3,11$), artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,622	,782		3,353	,001
1 Reward	,424	,038	,450	11,117	,000
Punishment	,649	,045	,578	14,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 2,622 sedangkan nilai koefisien regresi untuk *Reward* sebesar 0,424 dan *Punishment* sebesar 0,649. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,622 + 0,424 X_1 + 0,649 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 4) Konstanta sebesar 2,622 menyatakan bahwa jika variabel *Reward* dan variabel *Punishment* memiliki nilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2,622.
- 5) Setiap kenaikan *Reward* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 42,4

persen. Begitu juga sebaliknya, apabila *Reward* mengalami penurunan sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 42,4 persen.

- 6) Setiap kenaikan *Punishment* sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah sebesar 64,9 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen organisasi mengalami penurunan 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 64,9 persen.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel *Reward* dan variabel *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Untuk melihat pengaruh secara simultan ini dapat dilihat dari hasil uji F. yaitu dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df_1) dengan rumus $df_1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df_2 dengan rumus $df_2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 83$. Maka nilai df_1 dalam penelitian ini adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 83 - 3 = 80$, sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 80$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 285,668 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($285,668 > 3,11$), artinya *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

Sedangkan untuk hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658 atau 65,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 atau 87,7%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Reward* dan *Punishment* mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya nilai koefisien determinasi yang sebesar 87,7% menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat dalam nilai yang cukup besar. Nilai yang cukup besar ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak dimasukkan menjadi variabel dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedy, Hasan. *Etika Bisnis Islam Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Amanah, Dita. *Pengantar Manajemen*, Medan: Penerbit Unimed, cet pertama, 2011
- Asyasyariah, “*berilah-hadiah*”, <https://googleweblight.com>. 2015/08/06
- Bi Rahmani, Nur Ahmadi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan: Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN, 2016
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya* Bandung, 2016
- Departemen Agama RI, *Al-quran & Terjemahan*, Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka mandiri 2009
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 Jakarta: PT. Indeks. 2006
- Diana, Ilfi Nur. *Hadits-hadist Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press, 2008
- Echols, John. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia utama, 1976
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Handoko, T Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPPE, 2003
- Khairima, *Reward-and.Punishment*, <http://blogspot.co.id>. 2012/03/07
- Kenna, Mc. *Terjemahan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta 2000
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2013
- Koencoro, Galih dwi. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*, Universitas Brawijaya, 2013
- Konopaske, Ivancevich dan Matteso. *Prilaku Manajemen dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2007
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP Amp Ykpn, 2015
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia 2007
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015
- Nugroho, Bambang. *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, 2006
- Purwanto, M Ngalm. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006

- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2008
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jakarta: PT Indeks, 2003
- Salim dan Syahrums. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2012
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Stie Ykpn, 2004
- Siagian. *Sistem Informasi manajemen*, Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2006
- Sujarweni, Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2014
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: edisi pertama, Media Pressindo 2009
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018

CURICULUM VITAE



Nama : Husnil Khotimah Hasibuan
Binti : Alm. Emsir Hasibuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Botung, 30 Agustus 1996
Alamat : Jalan Perhubungan Desa Laudendang,
Deli Serdang
Pekerjaan : Mahasiswa
Nomor Handphone : 0852 7660 1713
Asal Sekolah : SMA Muhammadiyah 8 Kisaran
Tahun Masuk UIN : 2014
Pembimbing Akademik : Dr. Marliyah, MA
Judul Skripsi : *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah*
Pembimbing Skripsi I : Dr. Sri Sudiarti, MA
Pembimbing Skripsi II : Annio Indah Lestari, SE, M.Si
IPK : 3,55
Pendidikan : SD Negeri 015921 Kedai Ledang
SMP Negeri 5 Kisaran
SMA Muhammadiyah 8 Kisaran